

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Seperti yang kita ketahui bahwa manusia merupakan sumber kegiatan yang mengendalikan dan mengelola semua faktor produksi. Kegiatan manusia itulah yang mengawali segala sesuatu. Sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan semakin disadari bahwa faktor manusia merupakan faktor penting dalam proses administrasi dan manajemen. Agar dapat mendorong dan menggerakkan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, maka perusahaan perlu memberikan motivasi kepada para karyawan karena pada dasarnya para karyawan ingin dan bersedia memberikan atau mencurahkan tenaga dan pikirannya untuk perusahaan apabila para karyawan tersebut merasa kebutuhan mereka telah terpenuhi oleh perusahaan.

Di dalam menjalankan perusahaannya **PT. MENSANA ANEKA SATWA** ingin menciptakan manajemen yang baik dan bertanggung jawab. Untuk itulah pihak perusahaan membuat struktur organisasi yang berfungsi sebagai alat untuk mengontrol jalannya perusahaan agar efektif dan efisien. Fungsi dari struktur organisasi adalah sebagai alat untuk mengatur wewenang dan tanggung jawab masing-masing bagian.

Pada dasarnya ada 3 macam bentuk organisasi yang sering digunakan yaitu :

1. Struktur organisasi lini / garis
2. Struktur organisasi fungsional
3. Struktur organisasi staff

Pada **PT. MENSANA ANEKA SATWA CABANG PALEMBANG** digunakan bentuk struktur organisasi lini / garis. Karyawan yang bekerja pada **PT. MENSANA ANEKA SATWA CABANG PALEMBANG** dibedakan atas dua kelompok, yaitu :

1. Kelompok yang bertugas untuk melakukan kegiatan-kegiatan di luar kantor / lapangan.
2. Kelompok yang sifat dan tanggung jawabnya adalah melakukan kegiatan-kegiatan di dalam kantor antara lain administrasi, keuangan dan personalia.

PT. MENSANA ANEKA SATWA CABANG PALEMBANG di dalam memberikan motivasi kepada para karyawannya selalu berusaha dengan untuk memenuhi kebutuhan para karyawannya, agar karyawan termotivasi didalam mengerjakan tugas-tugasnya. Kebijakan pemberian motivasi antara lain meliputi : memberikan lingkungan kerja yang menyenangkan, memberikan bonus, promosi jabatan, dan lainnya. Selain itu guna menunjang motivasi karyawan, perusahaan berupaya mengadakan penyesuaian-penyesuaian di dalam menyempurnakan struktur organisasi dan manajemen perusahaan, meningkatkan kualitas dengan diadakan pendidikan dan pelatihan bagi karyawan dan

memberikan kesempatan bagi karyawan yang memiliki prestasi agar mendapatkan promosi sehingga dapat menduduki jabatan yang lebih baik / tinggi.

Untuk mengantisipasi perubahan jaman dan dalam upaya meningkatkan kualitas karyawan dibutuhkan tenaga kerja – tenaga kerja yang mampu, terampil dan berpengalaman dalam bidangnya masing-masing, untuk itu perusahaan mengadakan suatu program pendidikan dan latihan dimana program ini diikuti oleh karyawan yang baru maupun karyawan yang telah lama bekerja di perusahaan tersebut. Dengan adanya program ini perusahaan diharapkan mampu mengembangkan kemampuan karyawan di dalam melaksanakan suatu pekerjaan, sehingga akan menimbulkan gairah kerja yang tinggi bagi karyawan.

Berhasil tidaknya motivasi karyawan di dalam upaya meningkatkan kerja terlihat dari bagaimana sikap pimpinan terhadap para karyawannya. Untuk itu maka pimpinan, berusaha menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan. Tindakan ini dilakukan pimpinan dengan cara : mengembangkan keterlibatan secara langsung kepada semua karyawan di dalam proses kegiatan perusahaan, menanamkan rasa saling memiliki.

Selain itu perusahaan didalam upayanya meningkatkan motivasi dan kesejahteraan karyawan, juga memberikan imbalan secara adil dan memadai sesuai dengan kondisi pekerjaan karyawan, memberikan rangsangan-rangsangan berupa bonus, *profit sharing*, agar dapat memacu motivasi para karyawan untuk bekerja dengan lebih baik. Usaha-usaha yang dilakukan oleh perusahaan ini dimaksudkan agar karyawan merasa kerasan, senang dan lebih bersemangat di

dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga akan tercipta suatu keadaan yang dapat meningkatkan kerja karyawan.

Di dalam memberikan motivasi kerja kepada karyawan tidak terlepas dari bagaimana sikap pimpinan perusahaan dalam mengarahkan serta membimbing karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya, maka dari itu diperlukannya adanya suatu komunikasi yang jelas dan mudah dimengerti oleh kedua pihak. Namun usaha-usaha yang telah dilakukan pimpinan ini mengalami kesulitan yaitu kurangnya komunikasi antara karyawan dengan atasan yang disebabkan karena karyawan merasa takut dan merasa adanya jarak antara pimpinan dan karyawan untuk mengutarakan masalah yang dihadapinya. Dengan timbulnya kesulitan tersebut tentunya sedikit banyak akan mempengaruhi kerja karyawan di dalam melaksanakan tugas – tugasnya.

Heidjrachman Ranupandojo (1992:178) mengatakan : “Motivasi merupakan suatu proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan yang kita inginkan“.

Motivasi terdiri dari beberapa variabel :

1. Upah

Merupakan salah satu alat pemuas kebutuhan fisiologis, keterjaminan, dan *egoistic*.

2. Keterjaminan pekerjaan

Karena ancaman dari perubahan teknologis, keinginan ini sangat mendapat prioritas untuk banyak karyawan.

3. Kesempatan untuk maju

Tidak semua karyawan ingin maju, beberapa orang merasakan kebutuhan sosial lebih kuat dari pada kebutuhan egoistik.

4. Kondisi kerja yang aman, nyaman, dan menarik

Keinginan akan kondisi kerja yang baik juga didasari oleh banyak kebutuhan, kondisi kerja yang aman berasal dari kebutuhan akan keamanan.

5. Kepemimpinan yang mampu dan adil

Keinginan akan kepemimpinan yang baik dapat berasal dari kebutuhan fisiologis dan keterjaminan.

Fungsi motivasi yaitu merupakan suatu fungsi manajemen yang merupakan suatu pemberian inspirasi, semangat dan mendorong agar para bawahan mau melakukan / mengerjakan kegiatan dan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya seperti apa yang diperintahkan atau dikehendaki oleh atasan.

Demi mengingat pentingnya peranan motivasi dalam kehidupan organisasi, maka menjadi kewajiban utama bagi setiap pemimpin perusahaan untuk selalu secara terus menerus berusaha : mengamati dan memahami tingkah laku bawahan, mencari dan menentukan sebab-sebab perubahan yang terjadi terhadap tingkah laku bawahan, mempertimbangkan, mengawasi, dan mengubah serta mengarahkan tingkah laku bawahan.

Permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan adalah bagaimana seorang pimpinan dapat mengetahui / meramalkan bahkan mengawasi tingkah laku bawahannya. Dalam hal pemberian upah pihak perusahaan harus dapat bersikap

seadil-adilnya dan bertindak bijaksana kepada setiap bawahan / karyawannya. Artinya perusahaan harus dapat membayar karyawan tersebut sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan tersebut, tetapi juga harus melihat seberapa besar kemampuan yang dimiliki oleh perusahaan tersebut, sehingga perusahaan tersebut tidak mengalami kerugian yang akhirnya dapat menyebabkan perusahaan mengalami kebangkrutan.

Dalam menetapkan jumlah upah, jumlah upah yang akan diberikan tersebut haruslah dapat memberikan semangat dan kegairahan kerja kepada karyawan. Banyaknya upah yang diberikan amatlah berpengaruh terhadap semangat dan kegairahan kerja, karena semakin tinggi upah yang diterima oleh para karyawan maka kesejahteraan para karyawan akan semakin meningkat pula karena kebutuhan para karyawan semakin dapat terpenuhi. Hal ini tentunya akan membuat para karyawan dalam melaksanakan segala kewajibannya akan semakin baik dan juga akan menambah semangat dan kegairahan kerja para karyawan tersebut.

Berdasarkan hasil pengamatan penulis pada **PT. MENSANA ANEKA SATWA CABANG PALEMBANG**, terlihat bahwa para karyawan kurang termotivasi dalam bekerja untuk memenuhi target yang telah dibuat / ditentukan oleh pihak perusahaan, hal ini dapat dilihat dari menurunnya tingkat penjualan serta tidak tercapainya target penjualan yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Tabel. 1

Target Dan Realisasi Pejualan Obat-Obatan Ayam**PT. MENSANA ANEKA SATWA CABANG PALEMBANG**

dari Tahun 1997 – 2001 (dalam kg)

Tahun	Target Penjualan	Realisasi Penjualan	Kenaikan / Penurunan (Dalam kg)	Presentase kenaikan / penurunan
1997	8000	9376	1376	17,2%
1998	10000	9915	(85)	(0,85%)
1999	11000	8966	(2034)	(18,49%)
2000	9500	8466	(1034)	(10,88%)
2001	9500	8216	(1284)	(13,52%)

Sumber : PT MENSANA ANEKA SATWA CABANG PALEMBANG

Berdasarkan uraian diatas penulis mencoba mencari apa yang menjadi penyebab kurangnya motivasi karyawan **PT. MENSANA ANEKA SATWA CABANG PALEMBANG** dalam menyelesaikan / mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Hasil penelitian ini akan dirangkum dalam sebuah skripsi dengan judul : “ Tinjauan Terhadap Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT MENSANA ANEKA SATWA CABANG PALEMBANG.”

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan pada **PT.MENSANA ANEKA SATWA CABANG PALEMBANG** ini, maka permasalahan yang terjadi pada perusahaan tersebut adalah sebagai berikut :

1. Karyawan merasa upah yang diterima oleh mereka masih kurang dapat mencukupi kehidupan mereka.
2. Lingkungan kerja yang kurang baik

C. Ruang Lingkup Pembahasan

Penulis menyadari bahwa permasalahan yang timbul pada perusahaan ini sangatlah banyak, dan semuanya tidaklah mungkin untuk dipelajari dan diungkapkan secara serempak. Untuk itu didalam melakukan pembahasan terhadap masalah yang timbul dan untuk menghindari pembahasan yang terlalu luas maka pembahasan tersebut akan dilakukan sesuai dengan ruang lingkup pembahasan yang telah ditentukan yaitu dengan melakukan pembahasan yang hanya terbatas pada bagaimana cara untuk meningkatkan kinerja karyawan pada **PT MENSANA ANEKA SATWA CABANG PALEMBANG**.

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan penelitian

Untuk dapat mengetahui apa yang menjadi penyebab menurunnya tingkat penjualan serta tidak tercapainya target penjualan yang telah dibuat oleh perusahaan dan mencari solusi yang dapat meningkatkan kinerja karyawan pada

PT. MENSANA ANEKA SATWA CABANG PALEMBANG agar dapat meningkatkan omset penjualan serta dapat mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan.

2. Manfaat Penelitian

a. Bagi penulis

sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi jurusan manajemen dan menambah pengetahuan penulis tentang pemahaman dilapangan.

b. Bagi Perusahaan

sebagai masukan untuk pimpinan perusahaan di dalam mengambil keputusan ataupun dalam mengelola perusahaan dimasa yang akan datang.

c. Bagi pihak-pihak yang berkepentingan

Dapat dijadikan bahan masukan dalam melakukan penelitian selanjutnya.

E. Metodologi Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan di **PT MENSANA ANEKA SATWA CABANGPALEMBANG** JL Proklamasi blok J No. 15 kampus palembang.

2. Populasi dan Pengambilan Sampling

a) Populasi

Populasi dalam skripsi ini akan diambil dari staff dan karyawan yang ada pada **PT. MENSANA ANEKA SATWA CABANG PALEMBANG**.

b) Pengambilan Sample

Pengambilan responden sebagai sample akan diambil keseluruhan dari karyawan dan staff **PT. MENSANA ANEKA SATWA CABANG PALEMBANG** yang berjumlah 10 (sepuluh) orang atau 100 %.

3. Teknik Pengumpulan Data

Dalam rangka penyelesaian penelitian ini, maka akan dilakukan dengan cara mencari dan mengumpulkan data secara kualitatif dan kuantitatif pada objek yang diteliti.

Adapun data-data tersebut dikelompokkan menjadi :

a. Data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari perusahaan dengan cara :

1. Wawancara (*interview*)

Yaitu melakukan tanya jawab langsung dengan pimpinan dan staf-stafnya, yang dianggap dapat memberikan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini.

2. Kuesioner

Yaitu memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada para karyawan dengan menyebarkan kuesioner.

b. Data Sekunder

Yaitu data yang sudah diolah dari sumbernya, diperoleh dari catatan perusahaan, studi pustaka, dan dari lembaga maupun instansi-instansi terkait yang menunjang penulisan skripsi ini.

4. Teknik Analisis

Dalam menganalisis data dipergunakan teknik analisis kualitatif, yaitu teknik menganalisis masalah-masalah yang telah dihimpun untuk mencari jalan keluar dari masalah yang dihadapi dengan cara menganalisis permasalahan.

F. Sistematika Penulisan

Agar penulisan skripsi ini dapat lebih terarah dan mudah dipahami akan diungkapkan isi skripsi ini secara keseluruhan dan sistematis. Secara keseluruhan, isi pokok skripsi ini dapat dibagi menjadi lima bab, yaitu :

BAB 1. PENDAHULUAN

Bab ini merupakan bab pendahuluan sebagai pengantar dalam penulisan skripsi ini yang membahas secara singkat dan umum mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, metode penelitian dan sistematika penulisan.

BAB 2. LANDASAN TEORI

Pada bab ini diuraikan secara lebih jelas hal-hal yang berhubungan dengan objek penelitian dan disertai teori-teori serta hal-hal yang berkaitan dengan masalah penelitian.

BAB 3. KEADAAN UMUM PERUSAHAAN

Pada bab ini akan diuraikan keadaan umum perusahaan meliputi : sejarah singkat perusahaan, lokasi perusahaan, struktur organisasi, dan pembagian tugas di **PT. MENSANA ANEKA SATWA CABANG PALEMBANG.**

BAB 4. ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan dilakukan pembahasan terhadap permasalahan-permasalahan yang ada pada **PT. MENSANA ANEKA SATWA CABANG PALEMBANG.**

BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merupakan bab penutup yang berisi kesimpulan dari uraian pada bab-bab sebelumnya, serta saran-saran yang dapat diberikan kepada **PT. MENSANA ANEKA SATWA CABANG PALEMBANG** sebagai bahan pertimbangan.